

3. Арутюнов Ю. А. Формирование региональной инновационной системы на основе кластерной модели экономики региона [Электронный ресурс] / Ю. А. Арутюнов // Информационно-аналитическое агентство АК&М : [сайт]. Режим доступа: akm.ru/rus/conferences/komi/prez/arutyunov.ppt (дата обращения: 1.10.2013).
4. Клейнер Г. Б. Микроэкономические факторы и ограничения экономического роста [Электронный ресурс] / Г. Б. Клейнер // Режим доступа: <http://www.kleiner.ru> (дата обращения 1.10.2013).

О. Р. Партов

Уральский федеральный университет, г. Екатеринбург

Управление человеческим капиталом в условиях современного инновационного развития региона

Определение роли человека в экономике всегда было в центре внимания экономической науки. В современных условиях интерес со стороны научного сообщества к этому вопросу только увеличился. Это связано со стремлением перевести экономику на инновационный сценарий развития, что предполагает решение комплекса задач, к числу которых относят организацию инновационного производства, развитие системы подготовки высококвалифицированных кадров, развитие системы трансферта технологий, развитие информационно-телекоммуникационного сектора, а также финансирование научно-исследовательского сектора.

Решение обозначенных задач предполагает появление сопутствующих проблем, связанных с готовностью экономики, общества принять новые принципы, правила ведения народного хозяйства. Усилия бизнеса, государства по развитию инновационной экономики будут тщетны, если не сделать ставку на развитие человеческого капитала. Речь идет о таком управленческом воздействии, которое позволит максимально привлечь имеющийся человеческий капитал и направить его на благо достижения одной из целей общества: осуществление

перехода экономики к инновационному типу развития. Нарастающее углубление специализации как в материальном производстве (и, в первую очередь, в промышленности), так и в непроеизводственной сфере предполагает формирование и трансформацию (развитие) соответствующих связей между хозяйствующими субъектами.

В то же время, говоря об особенностях реализации организационно-управленческой компоненты человеческого капитала в сфере экономики необходимо осознавать, что инновационная деятельность хозяйствующих субъектов не ограничивается исключительно новыми технологиями производства, она также включает организационно-управленческие инновации. Хозяйствующие субъекты в борьбе за достижение конкурентных преимуществ, за удержание и расширение доли рынка, повышение инвестиционной привлекательности вынуждены увеличивать свой инновационный потенциал не только за счет развития технологических, но и организационно-управленческих инноваций, в том числе путем управления инновационным развитием человеческого капитала. Управление человеческим капиталом (Human Capital Management — HCM) связано со стратегическим подходом к управлению человеком, к инновационному развитию человеческого капитала, к превращению работника в конкурентоспособный ресурс для обеспечения эффективной деятельности компании в инновационной экономике. Оно предъявляет новые требования к управлению человеком, смещаясь от традиционных технологий управления человеческими ресурсами (Human Resources Management — HRM), как наиболее важным активом организации, к управлению инновационным развитием сотрудников: мотивации к обучению и профессиональному росту, накоплению и использованию знаний, привлечению и развитию талантов, оптимизации программ удержания сотрудников для обеспечения конкурентоспособности компании. При этом в качестве объекта управления человеческими ресурсами выступают знания и способности человека, а в качестве важнейшего актива хозяйствующего субъекта рассматриваются не просто человеческие ресурсы, а талантливые и способные человеческие ресурсы, имеющие огромный запас человеческого капитала и потенциала к развитию, в том числе инновационному [2, с. 14–15].

Человеческий капитал в качестве ключевого фактора развития обозначен во всех стратегических документах субъектов РФ,

Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. По оценкам Всемирного банка, физический капитал в современной экономике формирует 16 % общего объема богатства страны, природный — 20 %, а человеческий капитал — 64 %. Речь в данном докладе идет о развитых странах. В настоящее время в России экономический рост обеспечивается в основном природными ресурсами, а человеческим капиталом — только на 8 %.

Принципиальной особенностью и в то же время проблемой реализации организационно-управленческой компоненты человеческого капитала в сфере экономики (как, впрочем, и в иных сферах), как уже было отмечено выше, является разрыв между «производством» инноваций и их внедрением. В настоящее время проблема осознана на уровне государства и для ее решения предусмотрен ряд мер. Они обозначены, в частности, в таком документе как «Инновационная Россия — 2020 (Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года)» и сводятся к следующим позициям:

- формирование инновационного человека как человека не только способного в полной мере использовать достижения науки и техники, но и ориентированного на создание инноваций, внедрение их во все сферы общественной жизни;
- повышение инновационной активности бизнеса и его восприимчивости к инновациям;
- повышение «инновационности» государства посредством максимально широкого внедрения в деятельность органов государственного управления современных инновационных технологий; обеспечения формирования благоприятного «инновационного климата» посредством создания условий и стимулов для инновационной деятельности, а также благоприятных условий для использования инноваций во всех видах деятельности;
- формирование сбалансированного, устойчиво развивающегося сектора исследований и разработок, обеспечивающего расширенное воспроизводство знаний, конкурентоспособного на мировом рынке, радикальное повышение эффективности и результативности «проводящей» инфраструктуры,

- обеспечивающей коммерциализацию результатов научных исследований;
- повышение открытости национальной инновационной системы и экономики, степени интеграции России в мировые процессы создания и использования нововведений, расширение двухстороннего и многостороннего международного сотрудничества.

Однако, как показывает предшествующий опыт подобного рода, в процессе реализации намеченной Стратегии содержится потенциальная угроза: процедура становления инновационной экономики может быть разрушена системой бюрократического управления, основанной на формализме, преобладании формального над сущностным, административной волоките и лишаящей смысла саму идею. Еще одной проблемой, которую следует выделить и отметить в качестве особенности реализации организационно-управленческой компоненты человеческого капитала в сфере экономики (помимо традиционных, известных факторов, сдерживающих инновационное развитие экономики России в целом и каждого из ее регионов), является расхождение интересов государства и бизнеса. Это выражается в том, что при заявленной цели государственной политики — обеспечении экономического роста за счет развития инноваций и человеческого капитала, отдельные хозяйствующие субъекты нацелены на повышение прибыли за счет использования дешевой рабочей силы и сокращения затрат на экологию. Действительно, в нашей стране инициатором инновационных процессов выступает государство, реагирующее на актуальные тенденции посредством установления соответствующих приоритетов в государственной политике, российский бизнес же традиционно отвечает на государственные инициативы довольно вяло [1].

При этом Российская Федерация состоит из 83 равноправных субъектов федерации, при этом, каждый субъект имеет свои особенности в социально-экономическом развитии. В связи с этим уровень развития человеческого капитала в регионах разный. Принимая во внимание вышесказанное, становится необходимым разработка подхода к управлению человеческим капиталом в регионе, способного учитывать особенности региональной экономики, целью которого

является развитие необходимого уровня человеческого капитала для нужд инновационной экономики.

Некоторые исследователи и, в частности, М. Д. Мустафина, выделяют современные тенденции и характерные черты региона как объекта управления: использование механизма конкуренции в предоставлении услуг; развитие предпринимательского подхода в современных условиях трансформации административных территорий в субъект собственности и экономической деятельности; децентрализация управления и передача прав принятия ответственных решений на низовые уровни; реформирование, направленное на упрощение процедур регулирования; управление с учетом единства социальных, экономических, культурных и политических аспектов; необходимость обеспечения обратной связи между властью и обществом [5, с. 13–14].

Свердловская область относится к числу регионов, для которых качество человеческого капитала является в высшей степени актуальным. Программы модернизации производства, реализующиеся в Свердловской области и направленные на модернизацию технологического процесса, использование инновационных разработок, коренным образом меняют требования к компетенциям работников, к качеству человеческого капитала.

Очевидно, что сфера экономики, и, тем более, экономики инновационной, в любом обществе функционирует не автономно, изолированно: она органично связана и в значительной степени зависит от других областей общественной жизнедеятельности, и, в первую очередь социальной сферы. Однако, отсутствие системности, комплексности и последовательности проводимых мероприятий, преемственности проводимых в региональной инфраструктуре инновационных проектов не позволяют в полной мере использовать накопленный позитивный опыт.

Поскольку до сих пор организационные инновации внедряются, в основном, на базе существующих структурных подразделений системы управления при отсутствии должного нормативно-правового обеспечения, существенными трудностями и препятствиями для дальнейшего развития являются выбор приоритетных направлений деятельности, механизмов её реализации и разделение зон ответственности между участниками процесса. Экспертная и научно-методическая поддержка инновационной деятельности ведется, как правило,

на основе временных научно-методических советов и рабочих групп, в лучшем случае путем привлечения временных экспертов под отдельные задачи. В результате полный цикл управления, включающий все этапы работы с инновациями: планирование, прогнозирование, организация вплоть до их завершения и распространения опыта [7, с. 11], до сих пор не организован.

Изложенное позволяет сделать вывод о том, что в регионах всфере социального обеспечения населения, как и в целом в сфере формирования и поддержания в нормальном (трудоспособном) состоянии человеческого капитала, не обеспечивающей его реализацию — активное внедрение технико-технологических инноваций не сопровождается необходимыми организационно-управленческими изменениями.

В целом специфика низкой реализации человеческого капитала в этой сфере может быть оценена не только как отсутствие воли со стороны государства, выражающаяся в невнимании к отрасли и отсутствии попыток наладить ее функционирование.

Иными словами, можно говорить о низкой, слабо подверженной положительной динамике степени реализации организационно-управленческой компоненты человеческого. Результаты проведенного анализа показывают необходимость разработки и реализации условий для построения организационно-управленческой компоненты человеческого капитала как элемента системной государственной технологии его формирования, развития и воспроизводства, которая требует своего создания для перехода регионов России к инновационной экономике.

Литература

1. *Армстронг М.* Практика управления человеческими ресурсами. 8-е изд. / М. Армстронг ; пер. с англ. ; под ред. С. К. Мордовина. — СПб. : Питер, 2004. — 832 с.
2. *Высоцкая В. С.* Разработка стратегии инновационного развития человеческого капитала нефтегазового сектора России : автореф. дис. ... канд. экон. наук. — М., 2010. — С. 14–15.
3. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации за 2011 г. / под ред. А. А. Аузана и С. Н. Бобылева. М. : ПРООН в РФ, 2011. — 146 с.

4. *Логвинова В. А.* Проблемы современной экономики / В. А. Логвинова [Электронный ресурс] // Режим доступа: Проблемы науки и образования: Электронный журнал. — 2009. — № 2 (30).
5. *Мустафина Д. М.* Развитие человеческого капитала аппарата управления административной территорией (теоретико-методический аспект) : автореф. дис. ... канд. экон. наук. — М., 2008. — С. 13–14.
6. *Плетенева О. В.* Инновационный процесс управления в региональной системе образования: социологический анализ : автореф. дис. ... канд. социол. наук. — Н. Новгород, 2009. — С. 13.
7. *Сагдеева Л. С.* Управление качеством человеческого капитала в условиях инновационного развития региона / Л. С. Сагдеева, Л. Н. Старикова [Электронный ресурс] // Режим доступа: Управление экономическими системами: Электронный научный журнал ВАК. — 2012. — № 3 (39). — С. 11.
8. *Ярцева С., Лукьянова Т., Салгириев М.* Методологические основы инновационного процесса в управлении персоналом // Кадровик. Кадровый менеджмент. — 2009. — № 9. — С. 11.

И. А. Питайкина

Пензенский государственный университет, г. Пенза

Влияние человеческого капитала на инновационное развитие региона

Современный этап развития человеческой цивилизации характеризуется переходом от индустриальной экономики к экономике, основанной на генерировании и использовании знаний. Проблемы, с которыми столкнулось человечество в наступившем XXI веке, несут в себе угрозу потери стабильности биосферы и возможности жизни на Земле: глобальные изменения климата, деструктивное антропогенное воздействие на экологию, усиление борьбы за ресурсы. Основное противоречие современной цивилизации — это противоречие между темпами научно-техническим прогресса и возможностями удовлетворения потребностей настоящему и будущим поколениям людей.